

DESIGUALDADES NA REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES EM MUNICÍPIOS DE MINAS GERAIS

TEACHER PAY INEQUALITIES IN MUNICIPALITIES OF MINAS GERAIS

Julia Marques¹
0009-0009-1719-2102
Roseni Fernandes Rodrigues²
0009-0009-3351-1097
Daniel Santos Braga³
0000-0001-5075-4570

Resumo: Este artigo tem por objetivo analisar a remuneração de professores das redes públicas municipais em Minas Gerais, seus fatores, suas configurações e sua distribuição territorial. A pesquisa buscou investigar a existência de desigualdades na remuneração docente nas diferentes mesorregiões do estado e de que forma essas desigualdades se relacionam com diferenças nas características pessoais (sexo e raça) e profissionais de professores (formação, tempo de serviço, tipo de vínculo empregatício e etapa escolar de atuação). Interessou-nos saber se professores em condições semelhantes (nos aspectos regionais, pessoais e profissionais) recebem salários desiguais. Como resultados, foi possível identificar a manutenção de acentuadas desigualdades remuneratórias, mesmo em um contexto de vigência de planos municipais de educação que, dentre outras metas, previam políticas de valorização docente e redução de desigualdades salariais entre os professores da educação básica. Identificou-se que docentes do sexo feminino contratadas da Educação Infantil, autodeclaradas negras e que atuavam em redes localizadas nas regiões menos desenvolvidas do estado, mesmo sendo de redes públicas de educação – o que teoricamente garantiria isonomia salarial – quase sempre recebem remuneração menor que seus pares do sexo masculino, autodeclarados brancos e que atuam nas séries mais avançadas da educação básica.

Palavras-chave: Valorização de professores. Remuneração docente. Carreira docente. Políticas públicas de educação.

Abstract: This article aims to analyze the remuneration of teachers in municipal public schools in Minas Gerais, exploring its determinants, configurations, and territorial distribution. The research sought to investigate the existence of wage disparities among teachers across different mesoregions of the state, and how these inequalities relate to differences in teachers' personal

¹ Graduanda em Pedagogia na Universidade do Estado de Minas Gerais, Ibirité/Minas Gerais, Brasil.

² Graduanda em Pedagogia na Universidade do Estado de Minas Gerais, Ibirité/Minas Gerais, Brasil.

³ Docente na Universidade do Estado de Minas Gerais, Ibirité/Minas Gerais, Brasil.

(gender and race) and professional characteristics (education level, years of service, employment type, and the school stage they work in). We were particularly interested in whether teachers in similar conditions (in terms of regional, personal, and professional factors) receive unequal salaries. The findings reveal the persistence of significant pay disparities, even in a context where municipal education plans, which included policies aimed at teacher recognition and the reduction of salary inequalities among basic education teachers, were in effect. Female early childhood education teachers, who self-identify as Black and work in less developed regions of the state, often receive lower salaries compared to their male counterparts, who self-identify as white and teach in the later years of elementary education, despite both being employed in public education networks.

Keywords: Teacher recognition. Teacher remuneration. Teaching career. Policies for public education.

INTRODUÇÃO

A remuneração de professores da educação básica tem sido tema constante nas discussões sobre trabalho docente no Brasil, aparecendo com mais ou menos intensidade em diversos momentos e documentos da história educacional do país (Gatti; Barreto; André, 2011; Saviani, 2008). Por um lado, existe uma percepção generalizada de que os docentes são mal pagos. Essa noção parece ser confirmada pelas recorrentes paralisações e greves de professores que reivindicam aumentos salariais em praticamente todo o território nacional (Vicentini; Lugli, 2009). Corrobora ainda com essa percepção, a promulgação nas últimas décadas de políticas públicas que têm como um dos seus objetivos, elevar a remuneração dos professores. Por outro lado, comparações internacionais divergem sobre a realidade dos baixos salários do magistério. Estudos apontam que a média da remuneração docente no Brasil é uma das piores entre economias avançadas e emergentes (OCDE, 2017). Porém, outras pesquisas discutem que as distinções salariais de professores em relação a outras profissões e dentro da própria categoria docente decorrem das especificidades do magistério como profissão (Banco Mundial, 2001; Liang, 2003; Limarino, 2005; Psacharopoulos; Valenzuela; Arends, 1993).

Entretanto, até que ponto as discrepâncias salariais entre professores no Brasil resultam das características próprias de seus aspectos jurídicos e institucionais, tais como formação, tempo de serviço, jornada de trabalho, ingresso, vínculo empregatício, nível de atuação e carreira? Em outras palavras, quando as disparidades na remuneração dos professores são frutos de diferenças e quando são resultado de desigualdades? A distinção entre esses dois termos, diferença e desigualdade, não se encerra apenas em uma perspectiva semântica, mas também em uma concepção filosófica e sociológica (Barros, 2006). Enquanto a diferença se opõe à igualdade nas essências, a desigualdade se contradiz a igualdade nas formas de tratamento, quando são concedidos privilégios ou restrições a um grupo mais do que a outro (Barros, 2006). A hipótese da qual parte este estudo é que a remuneração de professores é afetada por diferenças jurídicas e institucionais entre os docentes, mas também é influenciada por desigualdades.

Este artigo⁴ tem por objetivo analisar a remuneração de professores das redes públicas municipais em Minas Gerais, seus fatores, suas configurações e sua distribuição territorial. A pesquisa investiga as desigualdades na remuneração docente e de que forma essas desigualdades se relacionam com diferenças nas características pessoais (sexo e raça) e profissionais dos professores (local de atuação, formação, tempo de serviço, tipo de vínculo empregatício e etapa escolar de atuação). A pesquisa também busca avaliar em que medida a capacidade institucional de atendimento (Duarte; Faria, 2010) de cada ente subnacional incide sobre as remunerações docentes. Se investigou se professores em condições semelhantes (nos aspectos pessoais e profissionais) recebem salários desiguais.

A relevância do tema se dá pela necessidade de se compreender os fatores para a existência e permanência de desigualdades de remuneração de professores e como as políticas de valorização docente incidem sobre essas desigualdades. Ou seja, se políticas importam para a redução das desigualdades (Arretche, 2015) se faz necessário entender como se configuram e se distribuem as desigualdades salariais docentes para melhor aferir os limites, alcances e possibilidades das políticas públicas de remuneração e carreira docente. Se optou por estudar o caso dos municípios de Minas Gerais dada a grande diversidade de realidades locais, assim como disparidades econômicas regionais, a fim de se fazer um paralelo com o Brasil (Braga, 2022).

Como procedimentos metodológicos, foi feita sistematização de bases de dados disponíveis sobre remuneração docente produzidas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) – Remuneração média docente e questionários contextuais do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb), tendo por referência a entidade político administrativa responsável pela contratação de professores. Foi feito estudo de contagens de frequência por grupos, além de medidas de tendência central, separatrizes e de dispersão da remuneração de docentes informadas a partir das bases de dados organizadas. Também foram construídos agrupamentos de cidades por mesorregião para verificação das diferenças/desigualdades de remuneração. Como variáveis de controle, foram utilizadas características pessoais (sexo e raça) e profissionais (formação, tempo de serviço, tipo de vínculo empregatício e etapa escolar de atuação) dos professores.

O artigo está dividido em três partes, além desta introdução e das considerações finais. A primeira seção apresenta o retrospecto das políticas de valorização docente desenvolvidas nos últimos anos no Brasil. Em seguida, é feita a discussão sobre a remuneração dos docentes de redes públicas municipais de educação básica em Minas Gerais, evidenciando sua distribuição territorial, sua relação com a formação docente e seu cotejamento com o Piso Salarial Profissional Nacional. Na terceira seção foi feita comparação da remuneração docente entre as características pessoais e profissionais dos professores. As considerações finais retomam as questões postas nesta seção introdutória e trazem as contribuições e limites do trabalho, bem como sugestões para estudos posteriores.

⁴ Este estudo foi financiado com recursos do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, edital 15/2023 (PIBIC-AF/CNPQ/UEMG).

POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE E REMUNERAÇÃO

Um dos princípios da educação nacional estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional é o reconhecimento dos profissionais da educação, sendo um tema com longa trajetória de lutas na história educacional do país. Na LDB, Lei nº 9.394/96, encontramos diversos dispositivos que tratam da valorização dos profissionais da educação, como por exemplo o artigo 61, que estabelece que a formação de docentes para atuar na educação básica deve ser feita em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação, em universidades e institutos superiores de educação, assegurada a formação continuada. Já o artigo 67 prevê que os sistemas de ensino devem valorizar os profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho. O Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) (Lei n. 11.738/2008) e as metas do PNE 2014-2024, voltadas à formação profissional dos docentes (metas 15 e 16), remuneração (meta 17), e plano de carreira (meta 18), também foram um avanço para reconhecer oficialmente que as condições de trabalho dos professores ainda são inadequadas e que é necessário valorizar os professores para garantir que todos os alunos, crianças, jovens e adultos, recebam uma educação de alta qualidade.

A valorização docente é indispensável no campo da educação e essa questão vai além dos aspectos financeiros e incluem o reconhecimento da importância do papel do docente dentro da sociedade, por meio da valorização de sua formação acadêmica e experiência profissional. Contudo, é importante o investimento na formação inicial e contínua dos professores, visando atualizar seus conhecimentos, habilidades e práticas pedagógicas, bem como promover a reflexão crítica sobre sua atuação profissional. O magistério possui duas dimensões, sendo elas objetivas e subjetivas:

Objetivas – regime de trabalho; piso salarial profissional; carreira docente com possibilidade de progressão funcional; concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho, e condições de trabalho e (2) subjetivas – reconhecimento social, autorrealização e dignidade profissional (Leher, 2010, p. 1).

A diferença entre salário e remuneração se faz necessária para entendermos os diferentes componentes da compensação oferecida aos docentes. O salário refere-se especificamente à quantia paga regularmente a um trabalhador pelo tempo de trabalho realizado nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já a remuneração engloba uma gama mais ampla de benefícios e compensações, que vai além do salário base. Diante disso, a remuneração de um professor pode incluir não apenas o seu salário mensal, mas também benefícios como plano de saúde, seguro de vida, aposentadoria complementar, auxílio transporte, vale-alimentação, entre outros. De forma simplificada a remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles, o salário (Pereira, 2010).

O Brasil enfrenta vários desafios significativos quanto à promoção da valorização dos profissionais da educação devido às diversidades regionais e municipais. E o fato de ser um país vasto, diversificado e marcado por profundas desigualdades socioeconômicas, acaba refletindo nas condições de trabalho e remuneração dos professores em diferentes regiões. Thiago Alves

(2018) ressalta que a valorização do magistério não se traduz de forma homogênea em todo o território nacional e que muitos estados e municípios enfrentam dificuldades em garantir salários dignos e condições adequadas de trabalho para os professores, o que impacta diretamente na qualidade do ensino oferecido. Essa realidade é agravada pela diversidade de redes de ensino presentes no país, em que cada uma possui suas próprias políticas, recursos e estruturas de gestão. Essas discrepâncias entre as redes de ensino podem resultar em diferenças significativas na remuneração docente, mesmo dentro de uma mesma localidade.

A Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), também conhecida como Lei do Piso, é uma legislação importante para a valorização dos profissionais da educação no Brasil. Instituída pela Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, buscando garantir uma remuneração mínima para esses profissionais em todo o país. Luís Sales (2023) destaca como a Lei do Piso se institucionalizou ao longo do tempo, enfrentando resistências e desafios, mas também alcançando avanços significativos na valorização dos professores. Uma das principais conquistas da legislação foi estabelecer um patamar mínimo de remuneração para os professores da educação básica, contribuindo para reduzir as disparidades salariais e para promover a equidade no acesso à educação de qualidade. A Lei também abre possibilidades importantes para a valorização dos profissionais da educação. Ela estimula o debate sobre a importância da remuneração adequada dos professores e fortalece a luta por melhores condições de trabalho e valorização profissional.

Em janeiro de 2023, a Lei nº 14.817/2024, que estabelece diretrizes para valorização de profissionais das redes públicas de ensino de todo país foi sancionada. A nova lei busca garantir a readequação do piso salarial, plano de carreira, formação continuada e melhores condições de trabalho, como jornada de até 40 horas, para profissionais da educação. Apesar de toda essa legislação, como a execução da política educacional é descentralizada (Arretche, 2012), feita por estados e municípios, as distintas capacidades fiscais e de implementação de políticas afetam o cumprimento das normas nacionalmente definidas (Saraiva, 2021).

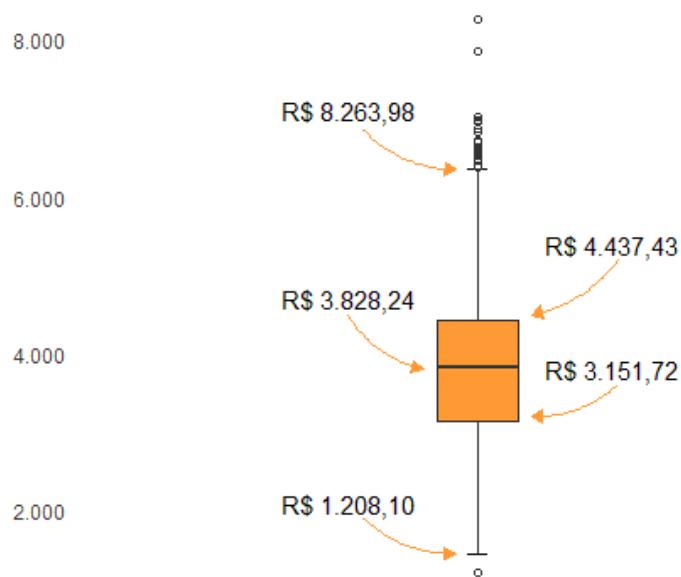
REMUNERAÇÃO DOCENTE EM REDES MUNICIPAIS DE MINAS GERAIS: DESIGUALDADES TERRITORIAIS

Os dados utilizados nesta pesquisa se referem ao ano de 2020 e foram extraídos do indicador construído pelo INEP a partir de pareamento das bases do Censo Escolar e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). O estudo inicial baseia-se em dados disponíveis de duas pesquisas realizadas entre 2012 e 2014. Além destes números, também estão incluídos os resultados de 2015, 2016 e 2017. O Censo Escolar da Educação Básica é um levantamento estatístico anual que coleta dados indiretos, coordenados pelo INEP e compartilhados com os estados e municípios. A RAIS, por sua vez, instituída pelo Decreto nº 76.900 de 26/12/75, sob responsabilidade do Ministério da Economia, tem como objetivo suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades públicas.

Em 2020, a média remuneratória dos professores municipais em Minas Gerais foi de R\$ 2.503,00. Como a jornada de trabalho é variável entre as redes, foi feita padronização para 40 horas semanais, tempo este que deve ser dedicado a estudos, planejamento e avaliação, além de

garantia da integração do trabalho individual com a proposta pedagógica da escola. A padronização de horas passou a ser válida quando Lei 14.817/2024 foi sancionada, visando à valorização de professores da rede pública. Nesse cenário, o valor médio remuneratório foi R\$ 3.885,00. Esse valor é 20,7% menor que a média da remuneração de professores de escolas municipais do país R\$4.896,65. O gráfico a seguir mostra que, embora exista uma concentração dos valores, sendo a mediana próxima à média, o grande número de *outliers*⁵ revela expressiva desigualdade remuneratória entre os docentes, com desvio padrão R\$1.103,92 (coeficiente de variação de 28,4%).

Gráfico 1 - Distribuição da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais (valor padronizado 40h, 2020)

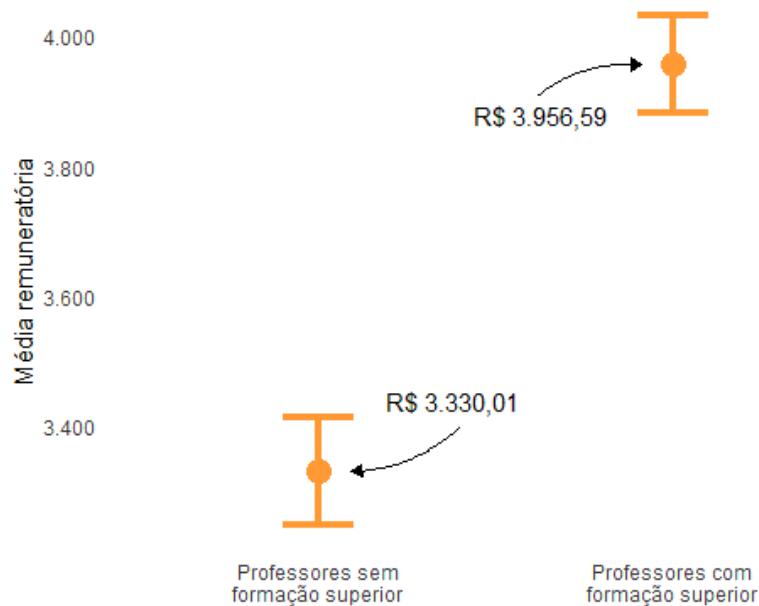


Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2021.

Segundo dados do Censo Escolar (INEP, 2021), em 2020 havia em Minas Gerais 108.040 registros de professores em redes municipais. Desses, 90,6% tinham formação superior, sendo mais de 10 mil docentes com formação de nível médio. O gráfico de barras de erro a seguir informa as médias remuneratórias por tipo de formação.

⁵ Outliers são valores atípicos que se desviam significativamente do padrão dos dados, podendo indicar erros, variabilidade extrema ou fenômenos excepcionais.

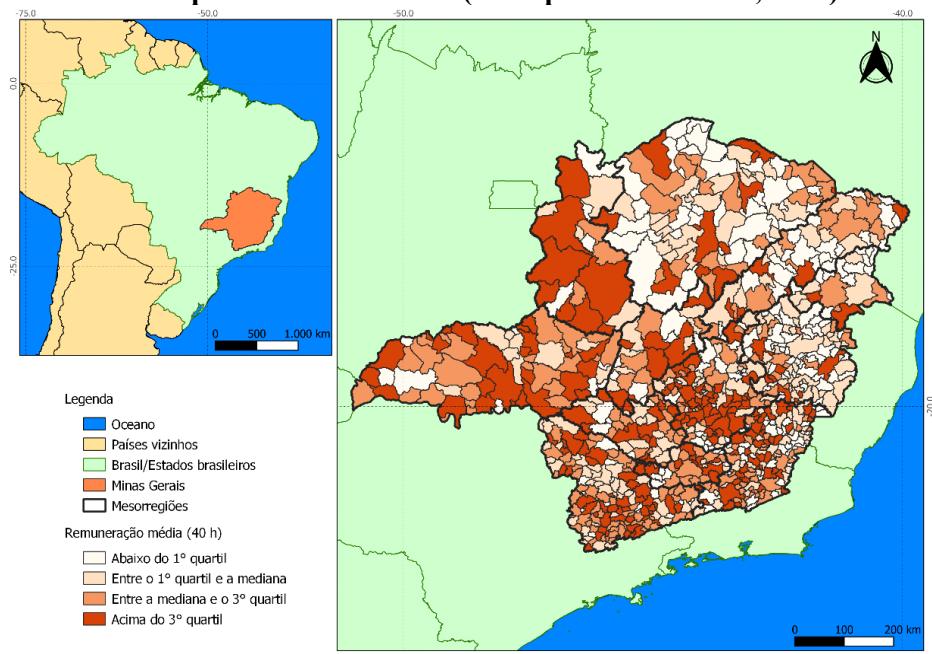
Gráfico 2 - Média da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais por formação (valor padronizado 40h, 2020)



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2021.

A figura a seguir apresenta o mapa de Minas Gerais com a remuneração média dos professores municipais do estado. Nele é possível observar que as áreas claras se concentram nos municípios onde a remuneração média dos docentes é de R\$3.151,72 ou inferior a esse valor. Já nas áreas escuras apresentadas no mapa, a média salarial varia entre R\$3.828,24 e R\$4.437,43. O Vale do Jequitinhonha teve 91 municípios com médias remuneratórias dos professores abaixo da mediana (66%). A mesma situação foi verificada em 167 cidades do Norte de Minas (71,1%) e 211 do Vale do Rio Doce (79%). Embora em números absolutos o Vale do Mucuri tenha tido menos municípios com médias remuneratórias abaixo da mediana que algumas das outras mesorregiões, em termos relativos foi a mais alta, 80%. Por outro lado, o Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba teve 117 municípios com médias remuneratórias acima da mediana (67,2% dos municípios da mesorregião). Já o Campo das Vertentes teve 55 municípios nessa condição e o Oeste de Minas, 68, perfazendo 61,1% e 60,2%, respectivamente. Considerando apenas os dois extremos, mais da metade dos municípios dos vales do Rio Doce e Mucuri tiveram médias remuneratórias de seus professores abaixo do 1º quartil do estado, com 51,3% e 55%, respectivamente. Por sua vez, a Região Metropolitana de Belo Horizonte apresentou 38,1% dos seus municípios com médias acima do 3º quartil; e o Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba, 37,4%.

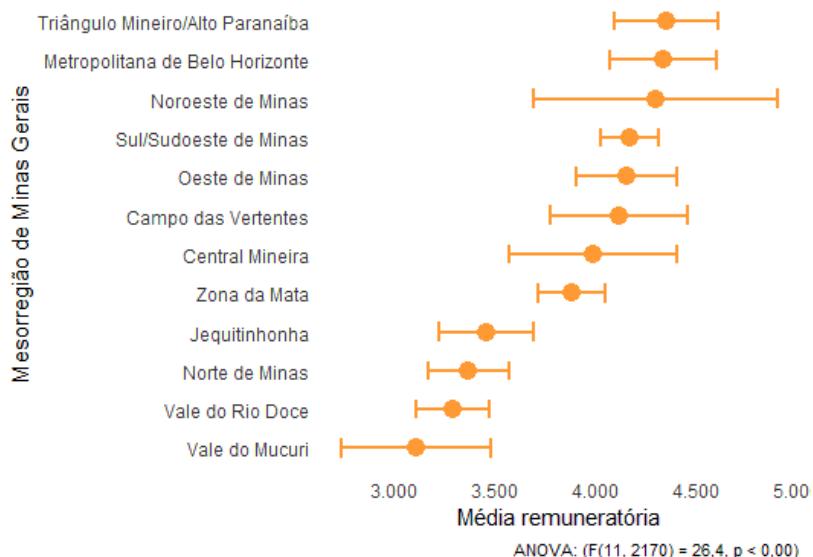
Figura 1 - Mapa da distribuição territorial da média remuneratória de professores de redes municipais de Minas Gerais (valor padronizado 40h, 2020)



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2021.

Essa distribuição desigual da remuneração percebida por professores das redes municipais do estado também pode ser mais bem observada no gráfico de barras de erro abaixo. Nele se verifica que a média remuneratória é estatisticamente inferior nas quatro mesorregiões menos desenvolvidas economicamente: Jequitinhonha (R\$3.356,47), Norte de Minas (R\$ 3.217,04), Vale do Rio Doce (R\$ 3.297,50) e Vale do Mucuri (R\$ 3.077,87). A média mais alta foi verificada na Região Metropolitana, R\$ 4.259,66.

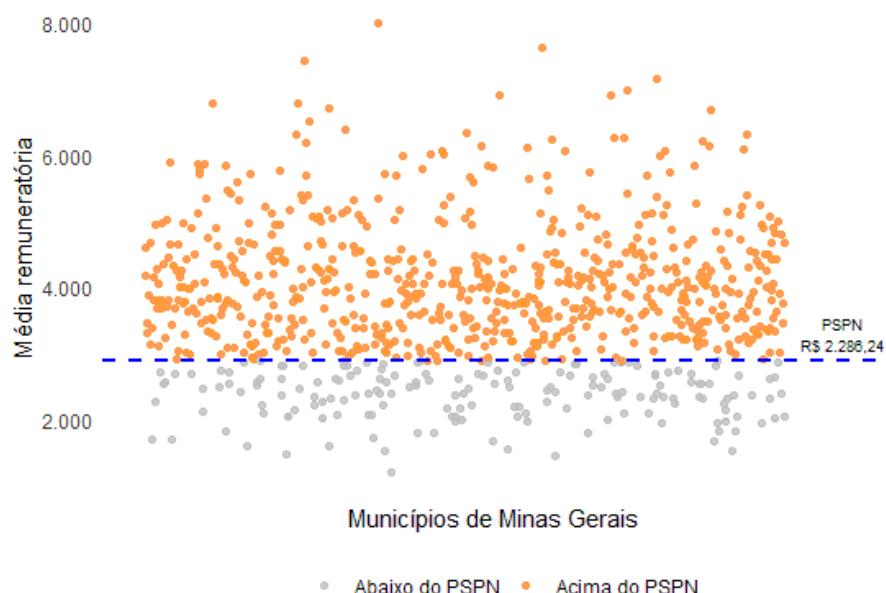
Gráfico 3 – Média da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais por mesorregião (valor padronizado 40h, 2020)



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2021.

Já a figura abaixo apresenta um gráfico de dispersão com as médias remuneratórias dos professores de redes municipais em comparação ao valor do PSPS estipulado para 2020, R\$ 2.286,24.

Gráfico 4 - Distribuição da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais (valor padronizado 40h, 2020)



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2021.

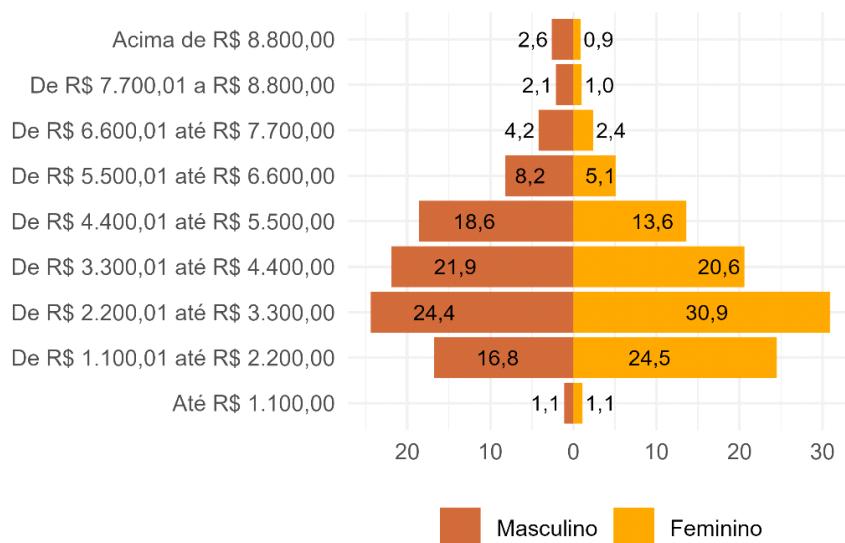
É importante ressaltar que a Lei do PSPN estabelece o valor mínimo do vencimento básico (Brasil, 2008, art. 1) e os valores presentes no indicador do INEP dizem respeito à média remuneratória, que inclui, portanto, outras vantagens pecuniárias. No Brasil, os trabalhadores da educação são regidos por regime jurídico único ou próprio, ou ainda estão vinculados ao regime da CLT. Nos holerites ou contracheques dos professores, é possível identificar mais de trinta diferentes tipos de gratificações, bônus, prêmios, adicionais, entre outros. Foi constatada até mesmo a existência de 166 códigos distintos para lançamento de pagamentos aos professores em uma rede de ensino municipal. Essas condições de informação representam um verdadeiro desafio para que os docentes consigam compreender a composição de seus próprios salários.

Do total de 853 municípios de Minas Gerais, 153 registraram remuneração média dos docentes da rede municipal abaixo do valor estabelecido pela Lei do PSPN (17,9%). Ou seja, por mais que o PSPN seja o valor abaixo do qual nenhum professor com formação em nível médio, na modalidade Normal, pode ser remunerado na forma de vencimento para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, há uma defasagem nas políticas de valorização dos profissionais da educação e a falta de compromisso dos poderes públicos, que descumprem as leis que já existem.

EFEITOS DAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E PROFISSIONAIS SOBRE A REMUNERAÇÃO

Há uma disparidade salarial considerável e alarmante entre professores do sexo masculino e feminino no campo da educação, evidenciando um dilema de desigualdade de gênero. Mesmo com as mulheres ocupando em sua maioria os cargos na área educacional, e mesmo considerando que a proporção entre docentes concursados e contratados de ambos os sexos sejam equivalentes⁶, os professores do sexo masculino tendem a receber remunerações superiores às de suas colegas, como se pode observar no gráfico abaixo.

Gráfico 5 - Distribuição da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais por sexo



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2022.

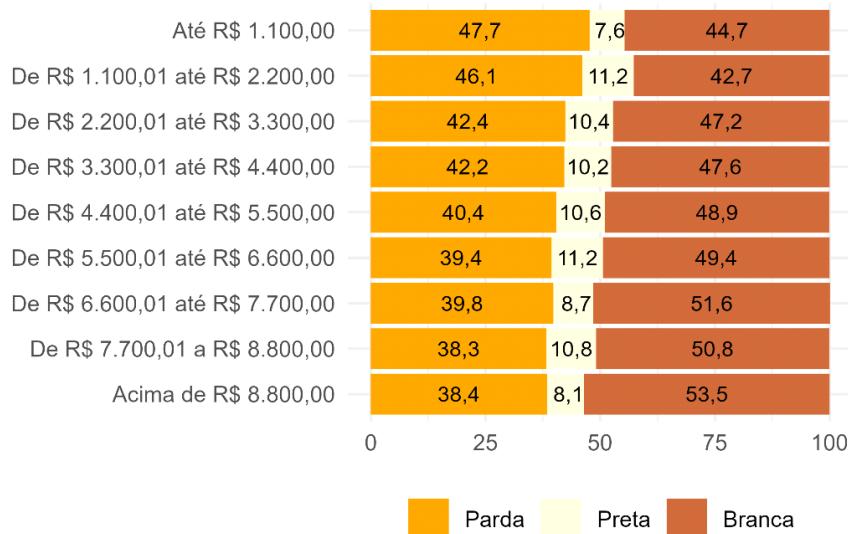
Atualmente, o piso salarial dos professores é de R\$4.633,44 e, quando esse valor é excedido, a diferença de ganhos entre gêneros se torna ainda mais pronunciada. Enquanto 17,1% dos professores do sexo masculino ganham remunerações nas faixas acima de R\$5500,00, isso é verdade apenas para 9,4% das professoras. Os homens, em cargos similares e com as mesmas qualificações, ganham mais do que as mulheres.

O gráfico a seguir revela uma desigualdade significativa na distribuição salarial entre professores autodeclarados negros (pretos e pardos) e brancos. Observa-se que nas faixas mais baixas de remuneração, há uma predominância de professores negros. Por exemplo, na faixa de remuneração até R\$1.100,00, 55,3% dos professores são negros, enquanto 44,7% são brancos. Conforme se avança para faixas salariais mais altas, a proporção de professores brancos aumenta consideravelmente. A partir da faixa salarial acima de R\$6.600,00, os brancos representam mais da metade dos respondentes. Destaca-se também que a proporção de professores autodeclarados

⁶ Entre os professores, 67,9% eram efetivos; e 27,1% contratados. Para as professoras, esses percentuais eram 67,7% e 28,4%, respectivamente. O teste Qui-Quadrado revelou não haver diferença estatística entre as proporções. Da mesma maneira, foi feito teste para verificar se havia diferença na proporção de docentes do sexo masculino e feminino em relação ao tempo de serviço, não sendo verificada significância ($X^2 p > 0,05$).

brancos, pardos e pretos não apresentou diferença estatística ($X^2 p > 0,05$), sendo respectivamente 69,7%, 66,2% e 67,1% efetivos; e 25,9%, 29,8% e 28,7% contratados.

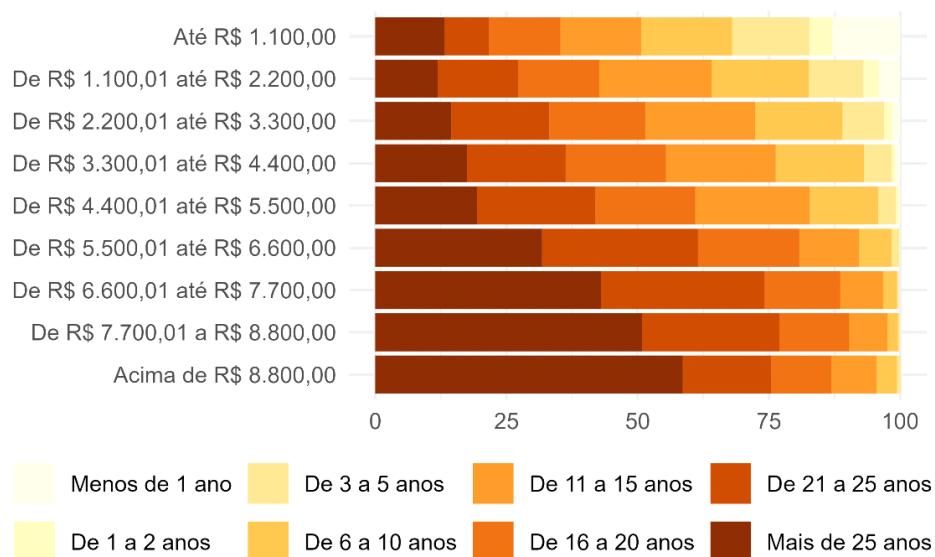
Gráfico 6 - Distribuição da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais por raça/cor



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2022.

A realidade observada no gráfico abaixo revela uma discrepância significativa: um percentual de professores com mais de 20 anos de serviço está recebendo uma média salarial de R\$ 1.100,00 (cerca de 25%), essa situação é preocupante, pois é esperado que a remuneração dos professores aumente com o tempo de serviço, devido às vantagens e progressões previstas nos planos de carreira.

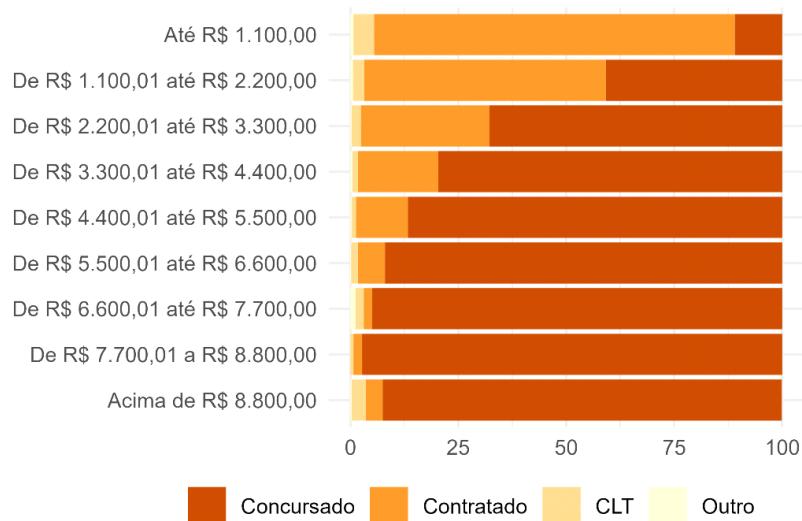
Gráfico 7 - Distribuição da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais por tempo de carreira



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2022.

A desigualdade salarial entre professores concursados e professores contratados temporariamente ou sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também é um tema relevante em relação à desigualdade salarial na área da educação. Professores concursados têm um contrato de trabalho permanente, o que proporciona maior segurança e estabilidade no emprego. Essa estabilidade é valorizada e, portanto, refletida em uma remuneração geralmente mais alta. A desvalorização dos docentes contratados sob o regime CLT é um grave problema na educação e reflete diversos aspectos que afetam o bem-estar desses profissionais.

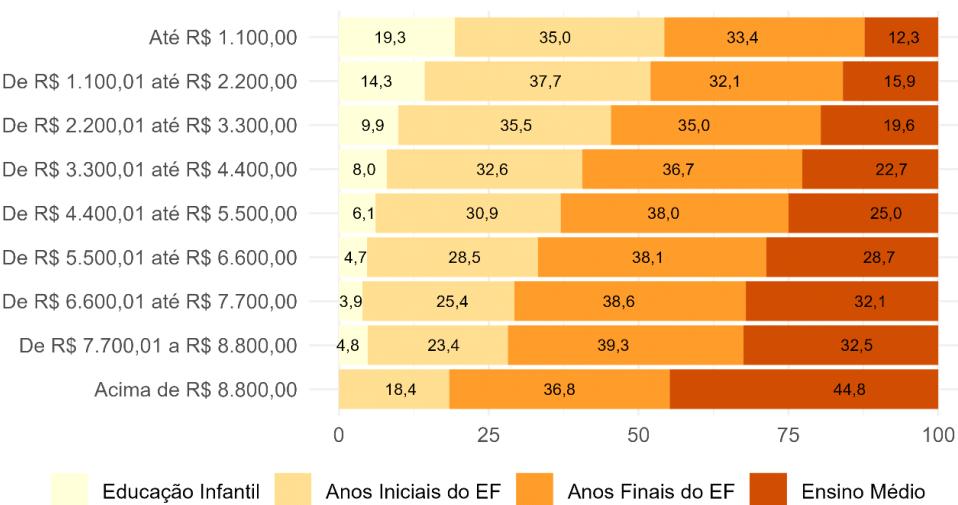
Gráfico 8 - Distribuição da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais por tipo de vínculo



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2022.

O último gráfico apresenta distribuição remuneratória a partir da etapa de atendimento.

Gráfico 9 - Distribuição da remuneração de professores de redes municipais de Minas Gerais por etapa de atendimento



Fonte: Elaborado a partir de INEP, 2022.

Apesar de sua contribuição essencial para o crescimento e aprendizado, os salários dos professores da Educação Infantil são os mais baixos no setor educacional. Essa discrepância entre a importância do trabalho realizado e a remuneração oferecida ressalta uma necessidade urgente de valorização e reconhecimento adequados para esses docentes, como se pode observar no gráfico acima. À medida que a média salarial cresce, os professores da educação infantil acabam ficando para trás em relação a outras categorias de professores. Enquanto 44,8% dos professores do Ensino Médio recebem mais de R\$8.800,00, menos de 20% dos professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental têm salários nesse nível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, este artigo investigou a remuneração dos professores das redes públicas municipais em Minas Gerais, revelando nuances significativas sobre as desigualdades presentes nesse contexto. A análise das diferentes mesorregiões do estado mostrou que a distribuição salarial dos docentes não é uniforme, refletindo disparidades que podem ser atribuídas a diversos fatores regionais e socioeconômicos tanto entre as mesorregiões do estado, quanto dentro de cada mesorregião.

A pesquisa evidenciou que as desigualdades na remuneração docente estão profundamente interligadas com características pessoais, como sexo e raça, bem como com aspectos profissionais, incluindo formação, tempo de serviço, tipo de vínculo empregatício e etapa escolar de atuação. Estas disparidades revelam uma rede complexa de desigualdades que exigem uma abordagem mais justa e estratégias destinadas a avaliar e padronizar a remuneração dos professores em todo o estado.

Assim, desvela-se que as políticas de valorização docente nacionalmente estabelecidas na última década, bem como os planos municipais de educação em vigência não conseguiram, pelo menos ainda, superar as grandes distorções remuneratória entre professores, que também são atravessadas por questões de gênero, raça, etapa de atendimento e mesorregião. Além disso, parecem também estar relacionadas às capacidades municipais de implementação de políticas. Portanto, é fundamental que políticas públicas e decisões administrativas considerem esses múltiplos fatores para promover uma distribuição mais justa e equilibrada dos recursos destinados à educação. A busca por uma remuneração que reflita de forma mais precisa a importância e a diversidade do trabalho docente é essencial para garantir a equidade e a qualidade na educação oferecida às crianças e jovens de Minas Gerais.

Este trabalho tem como contribuição a identificação da manutenção das desigualdades remuneratórias de professores da educação básica, destacando os grupos sociais e regiões em maior situação de vulnerabilidade. Como limites, o estudo não se aprofunda na realidade de cada município, suas especificidades e características. Sugere-se, para estudos posteriores, trabalhos que articulem outras variáveis explicativas para remuneração de professores, como trajetória histórica e tamanho populacional (Braga, 2022); mobilização sindical (Zampiri, 2014) e capacidades fiscal, técnico-burocrática, institucional e política (Saraiva, 2021).

REFERÊNCIAS

ARRETCHE, Marta (org.) **Trajetórias das desigualdades**: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos. 1. São Paulo: Editora Unesp. 2015.

BANCO MUNDIAL. Brazil - Teachers development and incentives: a strategic framework.

Relatório nº 20408 BR. Washington: The World Bank, 2001. Disponível em:

<https://ideas.repec.org/p/wbk/wboper/15463.html>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BARROS, José D'Assunção. Igualdade, desigualdade e diferença: contribuições para uma abordagem semiótica das três noções. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, EDUFSC, n. 39, p. 199-218, abr. de 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/%25x>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRAGA, Daniel S. **Desigualdades das condições de oferta educacional**: distribuição territorial e organização federativa. 2022. 214 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/40786>. Acesso em: 23 jan. 2024.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **Planejamento da pesquisa qualitativa–teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DUARTE, Marisa R. T.; FARIA, Geniana G. **Recursos públicos para escolas públicas**: as políticas de financiamento da Educação Básica no Brasil e a regulação do Sistema Educacional Federativo. Belo Horizonte: RHJ/FAE da UFMG, 2010.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GATTI, Bernardete A.; BARRETO, Elba Siqueira de S.; ANDRÉ, Marli E.D.A. **Políticas docentes no Brasil**: um estado da arte. Brasília: Unesco, 2011. Disponível em: <https://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/329.pdf>. Acesso em: 17 set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Divisão Regional do Brasil em Regiões Geográficas Imediatas e Regiões Geográficas Intermediárias 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100600.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

LEHER, Robert. Valorização do magistério. In: OLIVEIRA, Dalila A.; DUARTE, Adriana M.C.; VIEIRA, Lívia M.F. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/valorizacao-do-magisterio/>. Acesso em: 17. set. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Remuneração média dos docentes 2020. **Indicadores educacionais**. Brasília: MEC/INEP, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/indicadores-educacionais/remuneracao-media-dos-docentes>. Acesso em: 17 set. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Microdados Saeb 2021 – Ensino Fundamental e Médio. **Microdados do Sistema de Avaliação da Educação Básica**. Brasília: MEC/INEP, 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/microdados/saeb>. Acesso em: 17 set. 2024.

LIANG, Xiaoyan. Remuneração dos Professores em 12 países da América Latina: como se compara a remuneração dos professores com a de outras profissões; o que determina, e quem são os professores? **Documentos PREAL**, Washington, n. 27, p. 1-38, dez. 2003. Disponível em: http://www.ub.edu/obipd/docs/remuneracion_12_paises.liangx.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

LIMARINO, Werner H. Are teachers well paid in Latin America and Caribbean? Relative wages and structure of returns of teacher. In: VEGAS, Emiliana (Org.) **Incentives to improve teaching: lessons from Latin America**. Washington: The World Bank, 2005, p. 63-150.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Effective teacher policies**: insights from PISA. PISA, OECD Publishing. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301603-em> 2017. Acesso em: 23 jan. 2024.

PEREIRA, Luciano R.M. Remuneração. In: OLIVEIRA, Dalila A.; DUARTE, Adriana M.C.; VIEIRA, Lívia M.F. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. <https://gestrado.net.br/verbetes/remuneracao/>. Acesso em: 17. set. 2024.

PSACHAROPOULOS, George; VALENZUELA, Jorge; ARENDS, Mary. Teachers' Salaries in Latin America – a comparative analysis. **Policy Research Working Papers**. Washington: World Bank, 1993. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/1086.html>. Acesso em: 23 jan. 2024.

SARAIVA, Agnez de L. **Capacidade de implementação de políticas públicas de educação por sistemas municipais de ensino**: um estudo de caso. 2020. 330 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/36359>. Acesso em: 17 set. 2024.

SAVIANI, Dermeval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. 2. ed. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2008.

VICENTINI, Paula P; LUGLI, Rosário G. **História da profissão docente no Brasil**. São Paulo: Cortês, 2009.

ZAMPIRI, Marilene. **A disformidade no desenho da oferta educacional e a fragilização do direito à educação**: um panorama da oferta de matrículas do Ensino Fundamental no Brasil. 2014. 156 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/handle/1884/36748>. Acesso em: 17 set. 2024.

Recebido em: 20 de setembro de 2024

Aprovado em: 24 de maio de 2025